

S'il n'est plus à démontrer les avancées du protocole de 2016 que SYNERGIE-OFFICIERS a négocié et obtenu et qui a positionné de manière irrévocable les Officiers comme des cadres de la Police Nationale, certaines dispositions nécessitent encore des ajustements au regard des évolutions constatées depuis 5 ans.

A ce titre, SYNERGIE-OFFICIERS n'a de cesse de porter les revendications des Officiers et les améliorations que la réalité du terrain nécessite.

LES RIGIDITÉS DE LA NOMENCLATURE QUANT AUX POSTES A1/A2 AVEC UNE APPLICATION TROP STRICTE.

SYNERGIE-OFFICIERS est intimement persuadé que beaucoup d'arguments tendent à démontrer une nécessaire fusion des deux types de postes. Que ce soit le volume des promotions à venir ou en cours à l'ENSP, les difficultés pour les services à recruter des capitaines, l'injustice de réserver certains postes aux uns et pas aux autres, tout converge vers la transformation de ces postes en A, valorisant pour tous et créant une réelle souplesse.

Si l'administration semblait fermée jusqu'à présent à la proposition, notre travail auprès du BOP mais également des RH des différentes Directions d'emploi, semble la faire évoluer et il commence à être question d'assouplir les conditions d'accès aux A1 et A2 en attendant la révision de la nomenclature pour en envisager la fusion.

Si SYNERGIE-OFFICIERS regrette que cette position ne soit pas assez ambitieuse, elle salue cette évolution et sera très attentif aux prochains travaux de nomenclature pour enfin faire aboutir ce dossier.

LE POSITIONNEMENT DES COMMANDANTS DIVISIONNAIRES QUI CONSTRUISENT LEUR CARRIÈRE AVANT LEUR PASSAGE DE GRADE ET SONT NOMMÉS SUR DES B2 MAIS QUI NE PEUVENT THÉORIQUEMENT PAS MUTER SUR CE NIVEAU DE POSTE.

Si ces postes doivent bien sûr être proposés aux Commandants qui doivent se constituer leur parcours GRAF, SYNERGIE-OFFICIERS souhaiterait que les commandants divisionnaires puissent réellement aussi se positionner sur des B2, au même titre que sur les niveaux C. Il faut élargir les possibilités de mobilités de ces derniers afin que le grade, certes sommital, ne soit pas synonyme de blocage et de fin de carrière.

SYNERGIE-OFFICIERS sera là encore très vigilant lors de la finalisation de la charte de gestion qui devrait enfin être validée afin que cette possibilité soit actée.

LE FAIBLE TAUX D'AVANCEMENT AU GRADE DE COMMANDANTS DE POLICE.

SYNERGIE-OFFICIERS regrette le choix de l'administration d'être minimaliste dans ses demandes auprès de Bercy.

Si l'objectif non contesté est de rester à une physionomie du corps à 40-40-20 (40% CNE-40% CDT-20% CDT DIV ET EF), SYNERGIE-OFFICIERS reste persuadé qu'au vu du nombre prévisible de départs en retraite de CDT, CDT DIV ou CDT EF, un taux de 13% cette année est grandement insuffisant pour maintenir le pyramidage du corps.

L'ABAISSMENT DU SEUIL DE PROMOUVABILITÉ AU GRADE DE COMMANDANT À 9 ANS.

SYNERGIE-OFFICIERS porte depuis plusieurs années le projet d'un abaissement du seuil de passage au grade de Commandant de 12 ans à 9 ans afin de permettre un parcours de carrière accéléré pour certains Officiers qui souhaiteraient s'engager sur des postes ou dans des zones plus difficiles que d'autres.

Cela permettrait d'offrir des perspectives de promotion plus rapides à tous les Officiers issus du recrutement professionnel et interne mais également aux plus jeunes qui souhaiteraient progresser plus rapidement.

Si l'administration n'y était pas encline jusqu'à récemment, elle réfléchit à des évolutions et devrait revenir rapidement vers nous sur le sujet.



LA CRÉATION DU 7ÈME ÉCHELON QUI AURA LIEU EN JANVIER 2022 ET DONT LES PREMIÈRES ATTRIBUTIONS NE POURRAIENT AVOIR LIEU QU'EN JUILLET 2023.

Les Commandants concernés par ce 7ème échelon stagnaient pour beaucoup au 5ème échelon depuis très longtemps, et viennent juste de prendre le 6ème.

Par souci de justice, SYNERGIE-OFFICIERS a demandé à l'administration d'étudier la possibilité d'attribuer ce 7ème échelon par anticipation pour les Commandants les plus anciens qui avaient acquis de nombreuses années d'ancienneté au 5ème ; cette étude est en cours pour une nomination en juillet 2022 sous condition d'ancienneté.

Nous devrions avoir rapidement un positionnement de l'administration sur ce sujet.



LA SUPPRESSION DE L'ÉCHELON EXCEPTIONNEL DE CAPITAINE EN 2022.

Si en 2016, l'administration avait proposé la suppression de cet échelon, il apparaît aujourd'hui que certains Capitaines plus anciens ne pourront pas passer Commandants avant leur départ à la retraite.

SYNERGIE-OFFICIERS a donc demandé à l'administration de maintenir le dispositif afin de permettre à chacun de partir en retraite, en fonction de sa situation individuelle, dans de bonnes conditions ; là encore, l'administration est en phase d'étude et devrait prochainement se positionner.



L'AUGMENTATION DU NOMBRE D'IRP DIFFICILES ET DE CHEF DE SERVICE.

Si le positionnement des Officiers a considérablement évolué au cours des 20 dernières années, notamment grâce à la vision ambitieuse de SYNERGIE-OFFICIERS qui a porté seul le corps vers la catégorie A, les missions et les responsabilités sont devenues de plus en plus importantes dès le grade de capitaine.

Plus globalement, SYNERGIE-OFFICIERS revendique une hausse de l'IRP pour tous les Officiers afin de revaloriser cette ancienne « prime de commandement » qui n'a pas évolué depuis plus de 10 ans.

Également, SYNERGIE-OFFICIERS demande une augmentation du nombre de postes difficiles et de postes de chef de service d'un point de vue indemnitaire, pour répondre aux besoins dans les services et rétribuer les Officiers positionnés.

Cette augmentation du nombre de postes difficiles et d'IRP chef de service est à l'étude.

POUR SYNERGIE-OFFICIERS, L'AUGMENTATION DU MONTANT DE BASE DE L'IRP POUR TOUS RESTE UNE PRIORITÉ ET UNE REVENDICATION MAJEURE.



Pour rappel, la réforme du dialogue social et la disparition des CAP pour les campagnes d'avancement et de mutations sont intervenues l'année dernière et n'ont rien modifié en terme de processus du dialogue social, toujours aussi dense et de proximité sur ces thématiques éminemment importantes pour chaque Officier.

La fin des campagnes se solde désormais par un TG là où se tenait auparavant une CAP.

Si la mise en œuvre de ces nouveaux usages, en même temps que la déclinaison de 3 mouvements généraux annuels, s'est mise en place sans difficulté majeure malgré un bureau de gestion exsangue en effectifs, SYNERGIE-OFFICIERS se bat néanmoins pour que les calendriers soient tenus, dans le respect des Officiers concernés, notamment lors de la finalisation des travaux de dialogue social, afin que chacun puisse s'organiser en conséquence.

SYNERGIE-OFFICIERS a exprimé sa colère et le mécontentement des Officiers lors du 1er mouvement général qui s'est soldé par un TG sorti le 30 avril pour des prises de poste au 1er mai !

Pour SYNERGIE-OFFICIERS, c'est inadmissible et il est hors de question que cela se reproduise.



Également, en déclinaison de ces nouvelles règles du dialogue social, SYNERGIE-OFFICIERS est plus que jamais présent dans les Comités Techniques et continue à œuvrer pour les Officiers en tant que syndicat majeur, seule organisation représentative des Officiers à siéger en Comités Techniques et dans toutes les instances de gestion.

L'Administration évalue désormais la représentation d'une organisation syndicale à sa présence au Comité Technique Ministériel.

SYNERGIE-OFFICIERS y est titulaire, avec voix délibérative, à côté de nos partenaires de la CFE-CGC, confédération Police majoritaire au sein du ministère de l'Intérieur.

Enfin, SYNERGIE-OFFICIERS a participé à chaque table ronde du Beauvau de la Sécurité qui se termine. SYNERGIE-OFFICIERS a fait état de ses revendications (management, formation, parcours de carrière...) et attend maintenant la concrétisation des annonces qui ont été faites.

**SYNERGIE-OFFICIERS CONTINUE DONC À PORTER SES IDÉES ET SES PROJETS
AFIN DE PROMOUVOIR ET DÉFENDRE LES OFFICIERS DE POLICE,
À TOUS LES NIVEAUX DE DIALOGUE SOCIAL.**

Le Bureau National

